

## PERBANDINGAN KERENTANAN TERHADAP RESPONS TIPUAN ANTARA PENGUKURAN NORMATIF DAN IPSATIF DALAM KONTEKS SELEKSI KERJA

Oleh :

Ayudia Indrawati\*)

Wahyu Widhiarso\*\*)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kerentanan dua jenis pengukuran terhadap respons tipuan. Respons tipuan didefinisikan sebagai upaya sadar individu untuk memanipulasi respons yang diberikan terhadap alat ukur yang diberikan kepadanya. Dua jenis format pengukuran yang dibandingkan adalah format normatif (Likert) dan ipsatif. Penelitian ini menggunakan desain eksperimen yang diikuti 100 partisipan. Bentuk manipulasi yang diberikan adalah instruksi dalam melengkapi alat ukur. Instruksi pertama meminta partisipan memberikan respons jujur pada alat ukur yang diberikan, sedangkan pada instruksi kedua peneliti meminta partisipan melengkapi alat ukur seakan-akan mereka adalah pelamar pekerjaan yang sedang mengikuti proses seleksi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik format normatif dan ipsatif rentan terhadap respons tipuan. Namun demikian, hasil perbandingan perubahan skor pada faktor ekstraversi yang diukur oleh kedua format menunjukkan bahwa pengukuran ekstraversi melalui format Likert lebih rentan terhadap respons tipuan dibanding melalui ipsatif. Kerentanan pengukuran format normatif terhadap respons tipuan adalah 30,4%, sedangkan pada format ipsatif sebesar 19,8%.*

**Kata Kunci :** Respons Tipuan, Format Normatif, Format Ipsatif

### PENDAHULUAN

Penggunaan skala sebagai salah satu instrumen pengukuran dalam berbagai konteks dan bidang telah banyak dilakukan. Penelitian menunjukkan bahwa pengukuran dengan menggunakan skala banyak dipakai dalam bidang manajemen untuk memprediksi performansi kerja individu (Meyer dkk., 2006). Skala kepribadian telah lama dan banyak digunakan sebagai instrumen dalam proses seleksi dan penempatan pada sebuah perusahaan. Robertson & Makin

---

\*) Alumni Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

\*\*) Dosen Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

(1986) menemukan sekitar tiga (35,8%) dari 108 organisasi di Inggris menggunakan tes kepribadian sebagai instrumen proses seleksi, sementara hanya dibawah tiga (29,1%) yang menggunakan tes kognitif. Di lain sisi, masalah terbesar skala kepribadian dengan pelaporan diri (self-report) cenderung mudah untuk dilakukan respon tipuan (Brown dan Harvey, 2003). Hasil penelitian Jackson dan Wroblewski (2000) memperlihatkan bahwa dalam kondisi seleksi personil, kecenderungan sosial lebih dominan muncul dibanding dengan kondisi yang lain karena pada saat seleksi subjek berusaha untuk memberikan kesan yang positif.

Ada beberapa masalah yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pengukuran psikologi, salah satunya adalah masalah respons tipuan. Hasil pengukuran psikologi akan gagal memprediksi hasil kinerja jika subjek memiliki motivasi-motivasi tertentu yang menyebabkan mereka memberikan respons tipuan. Pengukuran atribut individu dengan menggunakan skala dengan format pelaporan diri, baik berbentuk kuesioner atau inventori rentan terhadap respons tipuan. Individu dapat dengan sengaja meningkatkan skor untuk menunjukkan kesan positif/baik mengenai profil kepribadian mereka (Nguyen dkk., 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Robie, Brown, dan Beaty (2007) menunjukkan bahwa pelamar pekerjaan cenderung memberikan respons tipuan saat mereka mengisi alat ukur yang dikenakan kepada mereka. Dari dua belas pelamar yang mereka teliti, tiga orang terbukti memberikan respons tipuan setelah hasil pengukuran yang dilakukan diverifikasi lebih lanjut melalui analisis kualitatif.

Studi terkini secara jelas memperlihatkan bahwa instrumen pengukuran psikologi rentan terhadap respon tipuan. Pada remaja sering ditemukan respon tipuan pada saat proses asesmen perilaku yang bermasalah, seperti kebiasaan merokok, penggunaan napza, hingga aktifitas seksual. Penyebaran kuesioner

dengan topik kecemasan sosial, kesadaran diri, dan harga diri melalui tes tertulis juga lebih rentan untuk dilakukan respon tipuan dibandingkan penyebaran kuesioner melalui internet. Dalam dunia marketing, penyebaran kuesioner yang digunakan untuk melihat sikap konsumen pun tak terhindar dari adanya respon tipuan.

Respon tipuan nyatanya banyak ditemui dengan latar belakang proses seleksi dan penempatan karyawan. Faktanya, Griffith dkk. (2007) menemukan sekitar 30 hingga 50 persen pelamar dapat meningkatkan nilai mereka ketika melamar pekerjaan. Beberapa individu juga menunjukkan terkadang dapat melakukan tipuan baik (*fake good*) jika situasi mendukung mereka untuk memberikan kesan yang baik (Furnham, 1986). Fakta tersebut juga didukung oleh penemuan Holden (2008) bahwa beberapa pelamar pekerjaan berbohong untuk menunjukkan diri mereka secara positif.

Instrumen pengukuran psikologis dengan sistem pelaporan diri menunjukkan kerentanan terhadap respon tipuan, namun di lain sisi masih saja banyak digunakan dalam berbagai latar belakang penggunaan. Fenomena ini terjadi karena penggunaannya yang efektif, mudah, hemat waktu, dan lebih ekonomis dibandingkan dengan sistem wawancara secara langsung. Nyatanya, para ahli tidak begitu saja mengakhiri penggunaan instrumen pengukuran dengan sistem pelaporan diri karena solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mendeteksi adanya respon tipuan dengan membuat berbagai macam skala pendeteksi kebohongan dan memodifikasi skala tersebut.

Tes tertulis telah lama digunakan semenjak abad ke-20. Tes integritas diklasifikasikan menjadi dua tipe yakni *overt test*, responden diharuskan menjawab pertanyaan secara langsung mengenai sikap terhadap perampokan dan pelanggaran hukum. Tipe kedua adalah tes berorientasi kepribadian, responden diharuskan menjawab pertanyaan untuk menilai kepribadian yang diasosiasikan secara empiris terhadap integritas dan performa kerja yang baik (Sackett dkk., 1989).

Skala kepribadian dalam proses seleksi dan penempatan digunakan untuk mengukur karakteristik psikologis calon pekerja. Berbagai macam jenis skala ini digunakan dalam proses penyaringan dan seleksi untuk menyesuaikan karakteristik kepribadian pelamar kerja dengan para pekerja yang sudah menunjukkan kesuksesan dalam bekerja (Riggio, 2003). Beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu dapat menjadi prediktor yang baik terhadap performa kerja dan kehadiran (Barrick dan Mount, 1991). Karakteristik kepribadian seperti keuletan (*conscientious*) menjadi prediktor yang valid terhadap performa kerja, sedangkan ekstrasversi, keterbukaan, keramahan secara keseluruhan tidak memprediksikan namun hanya beberapa pekerjaan yang berhubungan dengan beberapa kriteria (Robie, 2006).

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa responden dapat secara signifikan mengecoh skor dalam beberapa macam instrumen pengukuran kepribadian. Studi tentang respon tipuan dilakukan dengan membuat beberapa kelompok responden yang diinstruksikan tiga kondisi yang berbeda, yakni dalam kondisi jujur, kondisi seleksi, dan tanpa instruksi sama sekali. Responden yang diinstruksikan untuk menjawab skala kepribadian dalam pola yang akan memperlihatkan dirinya dalam tipikal kesan yang baik mendapatkan skor tertinggi daripada responden yang diinstruksikan untuk menjawab secara jujur dan yang tidak diberikan instruksi sama sekali. Hal ini jelas memperlihatkan bahwa skala kepribadian dapat dimanipulasi secara sengaja.

Dalam pengembangan alat ukur dikenal dua jenis format, yaitu format normatif dan ipsatif. Format normatif ditunjukkan dengan karakteristik opsi respons yang merupakan sebuah kontinum. Misalnya persetujuan atau kesesuaian individu terhadap pernyataan yang tertera pada butir alat ukur yang bergerak dari opsi respons sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Sementara itu format ipsatif dicirikan dengan opsi respons yang bersifat kategorikal (Christiansen dkk., 2005).

Pengukuran dengan format formatif dicirikan dengan skor yang dihasilkan oleh setiap individu adalah sama atau konstan. Ketika skor diwujudkan dalam bentuk persentase maka skor untuk setiap individu adalah 100 persen dan ketika skor diwujudkan dalam bentuk peringkat maka skor setiap peserta sama dengan jumlah peringkat yang ada (Greer dan Dunlap, 1997). Kesamaan ini terjadi karena skor yang dihasilkan tidak menunjukkan kontinum secara absolut akan tetapi kontinum yang relatif terhadap jumlah atribut yang diukur. Sebagai contoh, sebuah alat ukur berisi 5 butir dengan dua opsi pilihan A dan B. Opsi A merupakan indikator tipe kepribadian Tipe A dan opsi B kepribadian Tipe B. Jika skor butir adalah 0 untuk opsi A dan 1 untuk opsi B, maka skor total untuk semua individu adalah 5, dengan berbagai kombinasi. Misalnya, skor Tipe A=0 dan Tipe B=5 atau skor Tipe A=3 dan Tipe B=2, dan kombinasi lainnya.

Skor yang bersifat ipsatif juga dapat dihasilkan dari pengukuran dengan menggunakan ranking. Misalnya mengukur dalam minat terhadap profesi pekerjaan, individu diminta mengurutkan beberapa profesi pekerjaan yang tersedia sesuai dengan minatnya. Melalui prosedur ini setiap individu akan memiliki skor yang sama. Di sisi lain, data dari pengukuran dengan Skala Likert dapat dibuat menjadi ipsatif melalui pengurangan rerata total skor oleh skor tiap butir. Melalui prosedur ini skor untuk setiap responden jika dijumlahkan akan memiliki skor total skala. Prosedur ini dinamakan dengan ipsatisasi (*ipsatized*).

Beberapa penelitian mengungkapkan kelebihan penggunaan format ipsatif yang tahan terhadap respon tipuan. Hal ini dikarenakan alternatif jawaban yang ada sudah memaksa responden untuk memilih dalam suatu jalur yang diarahkan. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa Skala Likert lebih mudah untuk dikenakan respon tipuan dibandingkan dengan Skala forced-choice. Format skala forced-choice merupakan format skala yang terdiri dari butir yang dibuat agar responden memilih di antara dua pilihan yang setara dalam kecenderungan sosial tetapi keduanya terhubung dalam topik yang berbeda sehingga menjadi masalah

bagi beberapa individu yang mempersepsikan dalam kecenderungan sebuah butir (Nederhof, 1985).

Melalui penggunaan dua pilihan yang dipilih secara acak, format skala forced-choice membuat responden menjadi antagonis. Teknik ipsatif kemudian digunakan oleh peneliti dalam mencegah atau mengurangi respon kecenderungan sosial dalam penelitian survei yang termasuk di dalamnya penggunaan pertanyaan netral, teknik respon acak, pertanyaan tidak langsung, dan penggunaan kuesioner dengan administrasi mandiri (Netemeyer dkk., 2003). Penggunaan butir dikotomi mudah digunakan, namun penelitian menemukan bahwa responden secara konsisten tidak menyukai butir dikotomi karena kurang akurat, kurang reliabel, kurang menarik, dan lebih ambigu dibandingkan dengan butir dengan banyak pilihan.

Salah satu instrumen pengukuran kepribadian yang memiliki format forced-choice, maka peneliti memilih Myer-Briggs Type Indicator (MBTI) sebagai instrumen penelitian. Myer-Briggs Type Indicator atau disingkat menjadi MBTI merupakan skala kepribadian terdiri dari 93 butir (Form M), 166 butir (Form F), dan 126 butir (Form G) yang mengevaluasi tipe kepribadian berdasarkan empat tipe kepribadian Jung, yaitu: sikap (ekstraversi atau introversi), fungsi persepsi (penginderaan atau intuisi), dan fungsi penilai (pikiran atau perasaan). Skala MBTI memiliki format forced choice atau pilihan ganda dengan dua alternatif pilihan yang berupa kata dan kalimat yang sama bobotnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Partisipan**

Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa yang dipilih dengan teknik pemilihan sampel purposif (non-acak) dengan cara memilih partisipan yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh peneliti. Jumlah partisipan dalam

penelitian ini adalah 110 orang yang terbagi dalam jenis kelamin pria sebesar 43 orang dan wanita 67 orang. Usia subjek pada penelitian ini berkisar antara 17 sampai dengan 21 tahun.

### **Instrumen Pengukuran**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) *Inventori Big Five (BFI-44)*. Inventori BFI-44 diadaptasi dari *Big Five Inventory-44* yang dikembangkan oleh John, Donahue, & Kentle (1991). Instrumen ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari lima alternatif respons. Cara pengukurannya adalah pelaporan mandiri (self report) yang dilakukan dengan meminta partisipan untuk merespon butir pernyataan di dalam alat ukur. Respon yang disediakan ada lima alternatif respons dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan penyekoran butir bergerak dari 1 hingga 5. Skala ini mengukur lima faktor kepribadian antara lain ekstrasversi (*extroversion*), keramahan (*agreeableness*), keuletan (*conscientiousness*), neurotisisme (*neuroticism*) dan keterbukaan (*openness*). BFI-44 memiliki nilai reliabilitas konsistensi internal untuk setiap faktor sebagai berikut. Faktor ekstrasversi (0,839), faktor keramahan (0,789), faktor keuletan (0,924), faktor neurotisisme (0,848) dan faktor keterbukaan (0,807). 2) *Tipe Indikator Myers-Brigg (MBTI)*. Skala atau inventori ini terdiri dari 30 butir dengan formati pilihan ganda, dengan dua jenis pilihan. Masing-masing pilihan merepresentasikan tipe kepribadian yang berbeda sehingga ketika partisipan memilih satu opsi akan menunjukkan tipe tertentu. Tipe tersebut adalah tipe ekstrovert dan introvert untuk faktor sikap (10 butir), tipe berpikir dan merasa untuk fungsi persepsi (10 butir), dan tipe pengindera dan intuisi untuk fungsi penilai (10 butir). Koefisien reliabilitas instrumen ini diestimasi pada ketiga faktor menghasilkan nilai reliabilitas yang cukup memuaskan. Koefisien reliabilitas pada faktor sikap  $\alpha=0,772$ , faktor fungsi persepsi  $\alpha=0,860$ , dan faktor fungsi penilai  $\alpha=0,698$ .

### **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen kuasi dengan model antar-subjek (*within-subject*). Bentuk manipulasi yang diberikan adalah jenis instruksi, yaitu antara instruksi menjawab jujur dan instruksi menjawab motivatif. Pengambilan data dilakukan sebanyak dua sesi yang masing-masing sesi partisipan diminta melengkapi dua instrumen pengukuran. Perbedaan antara sesi pertama dan sesi kedua adalah jenis instruksi yang diberikan kepada partisipan adalah berbeda. Instruksi pada sesi pertama adalah meminta partisipan melengkapi setiap butir di dalam instrumen ukur sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan (kondisi netral). Pada sesi kedua, peneliti meminta partisipan untuk melengkapi instrumen pengukuran yang dikaitkan dengan posisi mereka sebagai pelamar kerja. Oleh karena itu pada sesi ini peneliti memperbolehkan partisipan merekayasa respons yang diberikan agar mereka berpeluang untuk diterima dalam pekerjaan yang dilamarnya (kondisi motivatif).

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menguji apakah ada perbedaan skor yang didapatkan partisipan pada dua kondisi pengukuran (netral dan motivasional), peneliti menggunakan analisis varians multivariats. Pemilihan uji tersebut didasarkan pada jumlah variabel yang dilibatkan dalam analisis lebih dari satu. Dalam hal ini variabel tersebut diwakili oleh faktor-faktor di dalam alat ukur. Pengujian dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan jumlah alat ukur yang dipakai. Pada tiap pengujian akan dihasilkan nilai F multivariats (simulitan) yang menunjukkan perbedaan skor ketika semua faktor dilibatkan dan F univariats (terpisah) yang menunjukkan perbedaan skor untuk masing-masing faktor. Program lunak yang dipakai untuk menganalisis adalah SPSS versi 13.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Pengukuran Normatif (BFI-44)

Dari perbandingan rerata antar kondisi menunjukkan empat faktor peningkatan yang signifikan dari kondisi netral ke kondisi motivasional, sedangkan satu faktor menunjukkan penurunan yang signifikan dari kondisi netral ke kondisi motivasional. Faktor yang mengalami peningkatan adalah faktor ekstrasversi ( $M_m=3,78 > M_n=3,42$ ), faktor keramahan ( $M_m=4,03 > M_n=3,88$ ), faktor keuletan ( $M_m=3,78 > M_n=3,42$ ), faktor keterbukaan ( $M_m=3,82 > M_n=3,69$ ), sedangkan faktor yang mengalami penurunan adalah faktor neurositisme ( $M_m=2,58 < M_n=2,90$ ).

Hasil uji statistik secara simultan menemukan adanya perbedaan skor yang signifikan antara kondisi netral dan kondisi motivasional ( $F=12,51$ ;  $p<0,05$ ). Secara simultan peranan respons tipuan yang dihasilkan sebesar 37,6% ( $\eta^2=0,376$ ). Uji statistik perbedaan rerata skor antara kondisi netral dan motivasional secara spesifik menunjukkan perbedaan yang signifikan pada kelima faktor. Pada faktor ekstrasversi ( $F=47,13$ ;  $p<0,01$ ;  $\eta^2=0,30$ ), faktor keramahan ( $F=19,75$ ;  $p<0,01$ ;  $\eta^2=0,15$ ), faktor keuletan ( $F=46,97$ ;  $p<0,01$ ;  $\eta^2=0,30$ ), faktor neurositisme ( $F=34,61$ ;  $p<0,01$ ;  $\eta^2=0,23$ ), faktor keterbukaan ( $F=13,79$ ;  $p<0,01$ ;  $\eta^2=0,11$ ). Berdasarkan nilai  $\eta^2$  yang didapat, pada BFI faktor ekstrasversi dan faktor keuletan mendapat perolehan  $\eta^2$  paling besar sebanyak 30,4% dan 30,3% yang artinya pada BFI faktor ekstrasversi dan keuletan merupakan faktor yang paling rentan terhadap respons tipuan. Berikut ini deskripsi data dan hasil uji statistik data BFI:

Tabel 1. Deskripsi dan Uji Statistik Data BFI

Faktor BFI	Kondisi Netral		Kondisi Motivasional		Uji Statistik	
	Mn	SDn	Mm	SDm	F	$\eta^2$
Simultan	-	-	-	-	12,50**	0,37
Ekstrasversi	3,49	0,59	3,78	0,56	47,13**	0,30

**AYUDIA INDRAWATI & WAHYU WIDHIARSO, Perbandingan Kerentanan Terhadap Respons Tipuan antara Pengukuran Normatif dan Ipsatif dalam Konteks Seleksi Kerja.....**

Keramahan	3,88	0,50	4,03	0,46	19,77**	0,15
Keuletan	3,42	0,51	3,78	0,61	46,97**	0,30
Neurotisme	2,90	0,62	2,58	0,59	34,61**	0,24
Keterbukaan	3,69	0,45	3,82	0,41	13,79**	0,11

Keterangan : \*)  $p < 0,05$  \*\*)  $p < 0,01$

### Uji Statistik Pengukuran Normatif (MBTI)

Ketiga skor pada ketiga faktor MBTI menunjukkan peningkatan yang signifikan kondisi netral ke kondisi motivasional. Faktor yang mengalami peningkatan adalah faktor sikap ( $M_m = 17,53 > M_n = 16,59$ ), faktor fungsi persepsi ( $M_m = 16,26 > M_n = 15,85$ ), faktor fungsi penilai ( $M_m = 16,41 > M_n = 14,32$ ). Uji perbedaan faktor MBTI secara simultan menunjukkan adanya perbedaan skor yang signifikan ( $F = 18,47$ ;  $p < 0,05$ ) antara kondisi netral dan kondisi motivasional. Semua nilai F hitung memiliki taraf signifikansi di bawah 1% ( $p < 0,01$ ). Secara simultan, perbedaan skor antara kondisi netral dan motivasional tersebut sebesar 34.3%. Berikut ini deskripsi data dan hasil uji statistik data MBTI :

**Tabel 2. Deskripsi dan Uji Statistik Data MBTI**

Faktor MBTI	Kondisi Netral		Kondisi Motivasional		Uji Statistik	
	Mn	SD	Mm	SD	F	Eta <sup>2</sup>
Simultan	-	-	-	-	18,47*	0,34
Sikap (ekstraversi)	16,59	2,39	17,53	3,27	26,66**	0,19
Fungsi Persepsi	15,85	1,31	16,26	1,10	9,25*	0,07
Fungsi Penilai	14,32	3,24	16,41	3,43	52,39**	0,32

Keterangan : \*)  $p < 0,05$  \*\*)  $p < 0,01$

Berdasarkan hasil analisis uji statistik didapatkan adanya perbedaan rerata skor antara kondisi netral dan kondisi motivasional pada skala MBTI. Pengujian pada tiap faktor MBTI secara spesifik didapatkan kesimpulan bahwa ada perbedaan antara skor pada kondisi netral dan motivasional. Pada faktor sikap ( $F = 26,67$ ;  $p < 0,01$ ;  $Eta^2 = 0,20$ ), faktor fungsi persepsi ( $F = 9,26$ ;  $p < 0,01$ ;

$Eta^2=0,08$ ), faktor fungsi penilai ( $F=52,40$ ;  $p<0,01$ ;  $Eta^2=0,33$ ). Berdasarkan nilai  $Eta^2$  yang didapat pada faktor MBTI, faktor fungsi penilai mendapat perolehan  $Eta^2$  paling besar sebanyak 32,7% yang menunjukkan faktor fungsi penilai pada MBTI merupakan faktor yang paling rentan terhadap respons tipuan.

### Korelasi Skor Antar Kondisi

Teknik yang dipakai adalah dengan mengkorelasikan skor faktor kepribadian antar dua kondisi. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa keseragaman perubahan skor, sebaliknya nilai korelasi yang rendah menunjukkan perubahan skor tidak seragam. Hasil uji korelasi antar dua kondisi pada masing-masing variabel dan faktor menghasilkan besarnya nilai korelasi yang bervariasi. Pada skala BFI-44, korelasi yang signifikan dihasilkan dari korelasi antara kondisi netral dan motivasional pada faktor ekstrasversi, faktor keramahan, faktor keuletan, faktor neurotisme, dan faktor keterbukaan. Hasil serupa juga terjadi pada korelasi antar kondisi pada ketiga faktor-faktor MBTI. Korelasi yang cenderung bergerak pada kategori sedang menunjukkan bahwa partisipan memiliki strategi yang berbeda-beda untuk diterima dalam pekerjaan. Pada kondisi motivasional, ada partisipan yang berhasil meningkatkan skornya, namun ada juga yang tidak berhasil meningkatkan skornya. Dari tingginya nilai korelasi pada faktor ekstrasversi, dapat disimpulkan bahwa pada faktor ini sebagian partisipan pada kondisi motivasional berhasil meningkatkan skornya. Hasil lebih lengkap dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Skor Korelasi antar Koneksi

BFI-44		MBTI	
Faktor	Korelasi	Faktor	Korelasi
Ekstrasversi	0,706**	Sikap	0,675**
Keramahan	0,691**	Fungsi Persepsi	0,353**
Keuletan	0,554**	Fungsi Penilai	0,598**
Neurotisme	0,537**		
Keterbukaan	0,639**		

## **PEMBAHASAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian apakah terdapat perbedaan ketahanan antara penskalaan format kontinum dan forced-choice terhadap respons tipuan dengan menggunakan skala MBTI sebagai instrumen skala format forced-choice dan skala BFI sebagai instrumen skala format Likert. Untuk melihat perbedaan ketahanan dari kedua skala tersebut dilakukan dengan cara membandingkan ketahanan melalui faktor yang mengukur aspek yang sama baik pada skala BFI dan skala MBTI. Selain menguji hipotesis apakah terdapat perbedaan ketahanan antara penskalaan format kontinum dan forced-choice terhadap respons tipuan melalui penggunaan instrumen skala BFI dan MBTI. Dalam penelitian ini juga dipaparkan tentang seberapa besar dampak respons tipuan pada penskalaan format kontinum dan forced-choice yang dilihat pada masing-masing faktor BFI dan MBTI pada dua kondisi dan dua kelompok subjek berbeda.

Hasil temuan umum menunjukkan semua alat pengukuran psikologi kurang tahan terhadap respons tipuan. Skala kepribadian dengan sistem pelaporan diri (self-report) paling banyak mendapat sorotan karena sering ditemukannya respons tipuan dalam proses seleksi kerja. Orang dapat meningkatkan skor mereka pada instrumen pengukuran kepribadian (Hough, 1990) dan meningkatkan jawaban mereka pada kuesioner pelaporan diri (*self-report*) yang digunakan pada proses seleksi (Anderson dkk., 1984).

Berdasarkan perbandingan hasil uji statistika pada skala MBTI dan BFI dapat dilihat bahwa kedua alat ukur sama-sama rentan terhadap respons tipuan. Ekstraversi adalah faktor yang diukur oleh kedua instrumen dalam penelitian ini. Namun demikian, hasil perbandingan perubahan skor pada faktor ekstraversi menunjukkan bahwa pengukuran ekstraversi melalui BFI-44 lebih rentan terhadap

respons tipuan dibanding melalui MBTI. Pada BFI-44 didapatkan temuan bahwa kerentanan skala dalam mengukur aspek ekstrasversi terhadap respons tipuan sebesar 30,4%, sedangkan pada skala MBTI kerentanan skala dalam mengukur aspek ekstrasversi terhadap respons tipuan sebesar 19,8%.

Pada kelima faktor BFI secara simultan menunjukkan adanya perbedaan skor yang signifikan antara kondisi netral dan kondisi motivasional ( $F=12,51$ ;  $p<0,05$ ). Secara simultan, perbedaan skor antara kondisi netral dan motivasional tersebut sebesar 37,6%. Artinya, secara bersamaan kelima faktor BFI menunjukkan adanya dampak dari respons tipuan sebesar 37,6%. Pada ketiga faktor MBTI secara simultan menunjukkan adanya perbedaan skor yang signifikan antara kondisi netral dan kondisi motivasional ( $F=18,47$ ;  $p<0,05$ ). Secara simultan, perbedaan skor antara kondisi netral dan motivasional tersebut sebesar 34,3%. Artinya, secara bersamaan ketiga faktor MBTI menunjukkan adanya dampak dari respons tipuan sebesar 34,3%.

Jackson dkk. (2000) mengevaluasi efek respons tipuan pada alat ukur dengan metode pelaporan mandiri dalam mengukur integritas individu dengan teknik normatif dan ipsatif. Mereka menemukan bahwa partisipan ketika diinstruksikan untuk merespon seperti halnya ketika melamar pekerjaan memiliki skor yang lebih tinggi dibanding ketika diminta menjawab dengan jujur. Rata-rata ukuran perubahan skor partisipan adalah hampir satu standar deviasi untuk format normatif, tetapi kurang dari sepertiga dari deviasi standar untuk format ipsative.

Martin dkk. (2002) membandingkan dua kelompok individu yang masing-masing melengkapi alat ukur dengan dua format berbeda, yaitu alat ukur normatif dan ipsatif. Kedua kelompok melengkapi sebanyak dua kali. Pertama, menggunakan instruksi standar yang menempatkan partisipan sebagai responden penelitian. Kedua, menggunakan instruksi yang dimodifikasi dengan meminta partisipan membayangkan diri mereka sebagai pelamar kerja. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa pada alat ukur ipsatif tidak ditemukan adanya perbedaan skor yang signifikan antar dua kondisi, sebaliknya pada alat ukur normatif

ditemukan adanya perbedaan. Hasil ini menunjukkan bahwa derajat penipuan yang dilakukan oleh individu banyak terjadi pada alat ukur normatif dibandingkan dengan ipsatif. Dengan kata lain, alat ukur normatif rentan terhadap respons tipuan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan instrumen dengan format normatif (dalam hal ini Skala Likert) rentan terhadap respons tipuan dibanding dengan format ipsatif. Hal ini dikarenakan format tersebut menghendaki butir pernyataan yang sejelas mungkin agar respons yang diberikan oleh individu akurat dan sesuai dengan kondisinya. Namun demikian, kejelasan butir pernyataan ini justru menjadi kelemahan ketika alat ukur tersebut dikenakan pada individu yang memiliki motivasi tertentu untuk mengambil keuntungan, misalnya lolos dalam seleksi kerja. Oleh karena itu diperlukan modifikasi terhadap butir pernyataan alat ukur untuk membatasi upaya individu yang hendak memberikan respons tipuan.

Format ipsatif lebih tahan terhadap respons tipuan dibanding dengan format normatif. Namun demikian format ini memiliki keterbatasan dalam hal komparabilitas antar individu. Oleh karena itu eksplorasi lebih lanjut tetap diperlukan untuk meningkatkan fungsi format formatif dalam bidang yang lebih luas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, C. D., Warner, J. L. & Spector, C. E. 1984. Inflation bias in self-assessment examination: Implications for valid employee selection. *Journal of Applied Psychology*, 69.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- Brown, R. D. & Harvey, R. J. 2003. Detecting personality test faking with appropriateness measurement: Fact or fantasy? . *Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Orlando.
- Christiansen, N. D., Burns, G. N. & Montgomery, G. E. 2005. Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance*, 18, 267-307.
- Furnham, A. 1986. Response bias, social desirability and dissimulation. *Personality and Individual Differences*, 7, 385-400.
- Greer, T. & Dunlap, W. P. 1997. Analysis of variance with ipsative measures. *Psychological Methods*, 2, 200-207.
- Griffith, R. L., Chmielowski, T. & Yoshita, Y. 2007. Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personnel Review*, 36, 341-357.
- Holden, R. 2008. Underestimating the effects of faking on the validity of self-report personality scales. *Personality and Individual Differences*, 44, 311-321.
- Jackson, D. N., Wroblewski, V. R. & Ashton, M. C. 2000. The impact of faking on employment tests: Does forced choice offer a solution? *Human Performance*, 13, 371-388.
- Martin, B. A., Bowen, C. C. & Hunt, S. T. 2002. How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32, 247-256.
- Meyer, K. D., Foster, J. & Anderson, M. G. 2006. Assessing the predictive validity of the performance improvement characteristics job analysis tool. *21th Annual Conference OF Society for Industrial and Organizational Psychology, May 2006*. Dallas, Texas.
- Nederhof, A. J. 1985. A comparison of european and north american response patterns in mail surveys. *Journal of Market Research Society*, 27, 55-63.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. & Sharma, S. 2003. *Scaling procedures: Issues and applications*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.

- Nguyen, N. T., Biderman, M. D. & McDaniel, M. 2005. Effects of response instructions on faking a situational judgment test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 250-260.
- Riggio, R. E. 2003. *Introduction to industrial/organizational psychology*, Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall.
- Robertson, I. T. & Makin, P. J. 1986. Management selection in Britain: A survey and critique. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 45-57.
- Robie, C. 2006. Effects of perceived selection ratio on personality test faking. *Social Behavior and Personality*, 34, 1233-1244.
- Robie, C., Brown, D. & Beaty, J. 2007. Do people fake on personality inventories? A verbal protocol analysis. *Journal of Business and Psychology*, 21, 489-509.
- Sackett, P. R., Burris, L. R. & Callahan, C. 1989. Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.